

**Zestawienie wyników badań ankietowych
przeprowadzonych w roku akademickim 2020/2021
dotyczących oceny doskonalenia jakości kształcenia
na Uniwersytecie Opolskim
dokonywanej przez nauczycieli akademickich**

**Częstość występowania ocen w roku akademickim 2020/2021 -
OCENA REALIZACJI PROCESU DOSKONALENIA JAKOŚCI KSZTAŁCENIA NA UO
DOKONYWANA PRZEZ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
- Jednostki UO**

Ocena jakości kształcenia w podstawowej jednostce organizacyjnej															
Nr stwierdzenia	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10a.	10b.	11a.	11b.	11c.	11d.
Treść stwierdzenia	Warunki lokalowe prowadzonych na UO zajęć	Sposób ułożenia tygodniowego planu zajęć	Zasoby bibliotek na UO, np. dostępność baz danych	Warunki do prowadzenia zajęć praktycznych w swojej podstawowej jednostce organizacyjnej	Dostępność pomocy i narzędzi dydaktycznych wykorzystywanych podczas realizacji zajęć na UO	Funkcjonowanie Systemu USOS, jako narzędzia wspomagającego proces kształcenia	Przebieg w informacji i komunikację w swojej podstawowej jednostce organizacyjnej	Wsparcie rozwoju naukowego w swojej podstawowej jednostce organizacyjnej	Możliwość podnoszenia kwalifikacji dydaktycznych w swojej podstawowej jednostce organizacyjnej	W jakim stopniu okresowe hospitacje zajęć, przeprowadzane w podst. jedn. org., podnoszą jakość kształcenia	W jakim stopniu okresowe hosp. przeprowadzane w podst. jedn. org. motywują nauczycieli akademickich do samodoskonalenia	System motywacyjny stosowany w swojej podst. jedn. org. w tym: sposób udzielania nagród	System motywacyjny stosowany w swojej podst. jedn. org. w tym: sposób udzielania nagran	System motywacyjny stosowany w swojej podst. jedn. org. w tym: sposób udzielania zniżek pensum	System motywacyjny stosowany w swojej podst. jedn. org. w tym: sposób rekomendowania do nagród Quality
Średnia ocen	3,72	4,28	3,93	3,58	3,58	3,62	4,04	3,46	3,27	3,25	3,24	2,88	2,57	2,60	2,79
Częstość występowania oceny 5	69	139	82	57	53	56	101	51	43	34	38	28	16	21	29
Częstość występowania oceny 4	109	114	137	108	108	119	127	113	97	82	86	58	47	47	66
Częstość występowania oceny 3	94	35	62	95	96	90	38	81	97	120	103	100	112	106	90
Częstość występowania oceny 2	14	6	10	19	30	18	12	29	34	33	40	48	42	47	41
Częstość występowania oceny 1	4	2	1	1	5	12	15	13	17	21	22	45	35	39	38
Brak oceny	6	0	4	16	4	1	3	9	8	6	7	17	44	36	32

**Częstość występowania ocen w roku akademickim 2020/2021 -
OCENA REALIZACJI PROCESU DOSKONALENIA JAKOŚCI KSZTAŁCENIA NA UO
DOKONYWANA PRZEZ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
- Jednostki UO**

Ocena realizacji zajęć dydaktycznych realizowanych w trybie zdalnym w podstawowej jednostce organizacyjnej										
Nr stwierdzenia	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	
Treść stwierdzenia	Przeptyw informacji dotyczących nauczania w trybie zdalnym (informacje na stronach internetowych, kontakt e-mail i telefoniczny itp.)	W jakim stopniu plany zajęć zdalnych z poszczególnych przedmiotów są na bieżąco przekazywane pracownikom	W jakim stopniu Pani/Pana zajęcia zdalne odbywają się zgodnie z ustalonym wcześniej planem zajęć	W jakim stopniu Pani/Pana zajęcia zdalne odbywają się w formie spotkań ze studentami, dających możliwość interakcji, np. na MS Teams	W jakim stopniu Pani/Pana zajęcia odbywają się w formie udostępniania materiałów, korespondencji e-mail ze studentami	Ocena jakości własnych materiałów przygotowanych dla studentów do realizacji nauki zdalnej (wartość merytoryczna, wielkość plików, linki, formaty itp.)	W jakim stopniu studenci posiadają urządzenia służące do komunikacji i realizacji zajęć w formie zdalnej	Ocena własnych urządzeń i oprogramowania służącego do komunikacji i realizacji zajęć w formie zdalnej	Przeptyw informacji dotyczący form przeprowadzania zajęć i egzaminów	
Średnia ocen	4,15	4,23	4,68	4,46	3,71	4,22	3,86	4,00	4,18	
Częstość występowania oceny 5	101	129	227	194	103	104	52	96	101	
Częstość występowania oceny 4	139	130	53	69	88	161	158	124	146	
Częstość występowania oceny 3	42	25	11	22	45	26	67	59	40	
Częstość występowania oceny 2	11	3	0	4	30	0	14	7	5	
Częstość występowania oceny 1	1	5	0	3	20	0	0	8	1	
Brak oceny	2	4	5	4	10	5	5	2	3	

Uniwersytet Opolski

Rok akademicki 2020/2021

Częstość występowania ocen w roku akademickim 2020/2021 - OCENA REALIZACJI PROCESU DOSKONALENIA JAKOŚCI KSZTAŁCENIA NA UO DOKONYWANA PRZEZ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH – Jednostki UO

Ocena współpracy z administracją ogólnouczelnianą w zakresie podnoszenia jakości kształcenia		21.	22.	23.	24a.	24b.	24c.	25.	26.	27.	28.
Nr stwierdzenia		21.	22.	23.	24a.	24b.	24c.	25.	26.	27.	28.
Treść stwierdzenia	System komunikowania i przepływu informacji.		Uczelni dotyczących kształcenia.	Szybkość i terminowość załatwienia spraw w jednostkach administracyjnych UO.	Wsparcie ze strony administracji Uczelni w pozyskiwaniu i realizacji grantów oraz projektów dydaktycznych na etapie starań się o granty i projekty dydaktyczne.	Wsparcie ze strony administracji Uczelni w pozyskiwaniu i realizacji grantów oraz projektów dydaktycznych na etapie bieżącej obsługi grantów i projektów dydaktycznych	Wsparcie rozwoju naukowego w swojej podstawowej jednostce organizacyjnej na etapie rozliczenia grantów i projektów dydaktycznych	Wsółpraca z jednostkami administracyjnymi Uczelni w zakresie mobilności pracowników (wyjazdy krajowe i zagraniczne na staże, stypendia itp.)	Wsparcie i pomoc jednostek administracji Uczelni w organizacjach konferencji naukowo-dydaktycznych, seminariów, szkoleń i kursów	Wsółpraca w zakresie promocji kształcenia w UO	Wpływ obecnej struktury Uczelni na proces podnoszenia jakości kształcenia
	Średnia ocen	3,61	3,76	3,45	2,61	2,64	2,63	3,06	2,62	2,74	3,05
	Częstość występowania oceny 5	65	67	59	23	26	28	58	29	28	32
	Częstość występowania oceny 4	113	144	105	79	74	74	114	73	83	78
	Częstość występowania oceny 3	77	57	71	83	95	93	65	98	85	116
	Częstość występowania oceny 2	23	13	32	39	33	27	19	34	35	25
	Częstość występowania oceny 1	14	4	25	32	17	14	9	25	37	26
Brak oceny		4	11	4	40	51	60	31	37	28	19

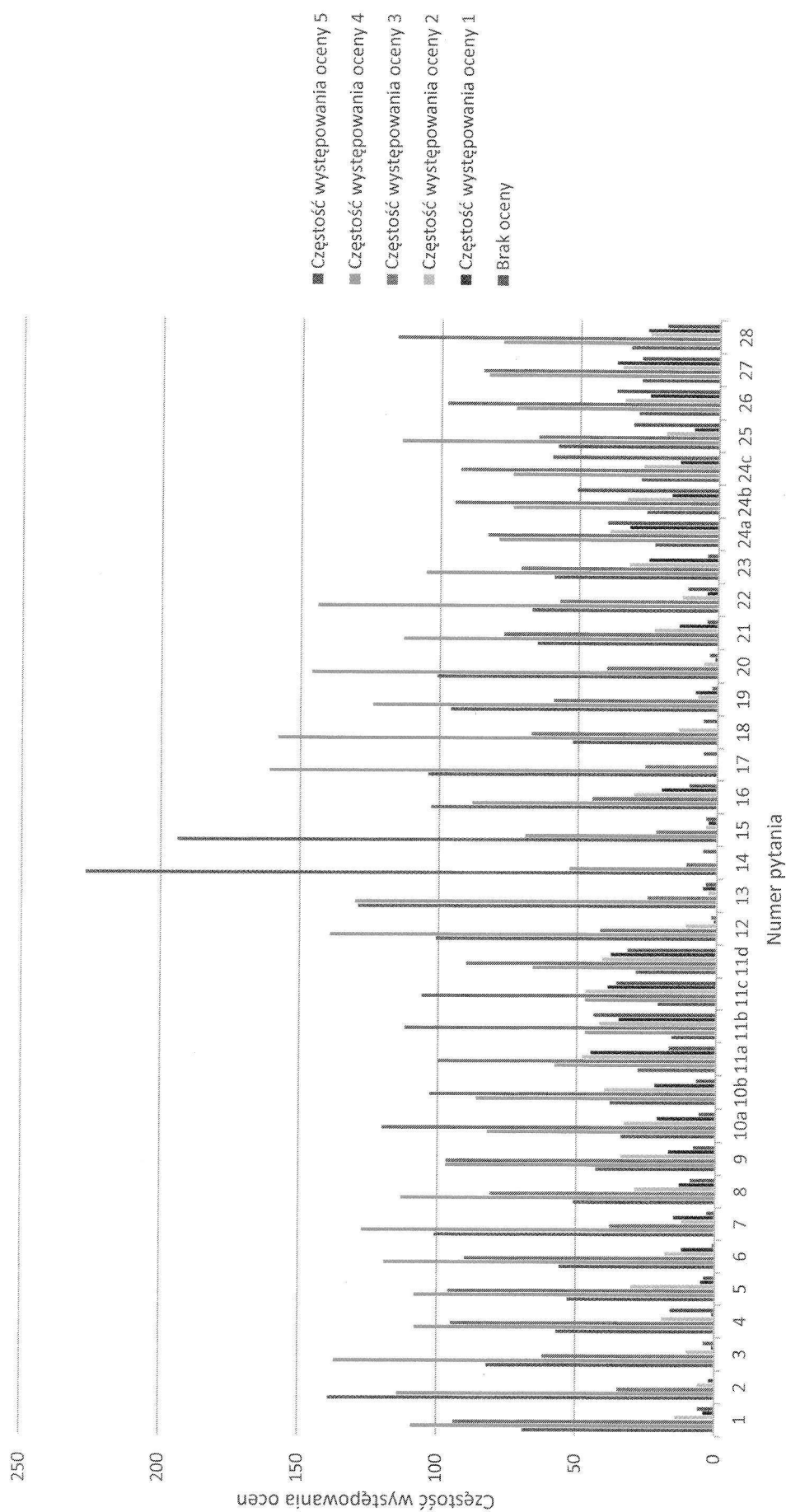
Średnia ocena jakości kształcenia w podstawowej jednostce organizacyjnej w roku akademickim 2020/2021: 3,39

Średnia ocena realizacji zajęć dydaktycznych realizowanych w trybie zdalnym w podstawowej jednostce organizacyjnej 2020/2021: 4,16

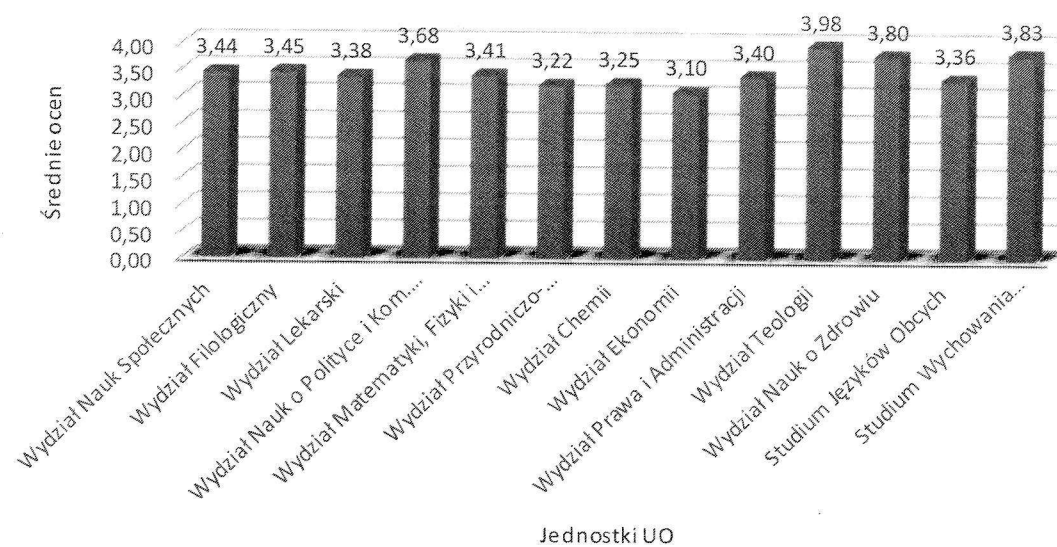
Średnia ocena współpracy z administracją ogólnouczelnianą w zakresie podnoszenia jakości kształcenia w roku akademickim 2020/2021: 3,02

Ogólna średnia ocena w roku akademickim 2020/2021: 3,48 Liczba ankiet: 296

Częstość występowania ocen w roku akademickim 2020/2021 Jednostki UO



Średnie ocen w roku akademickim 2020/2021 Jednostki UO



Szanowni Państwo,

Poniżej, w tabeli, zamieszczono zestawienie ocen z lat 2014-2019. Należy jednak zaznaczyć, że w latach akademickich 2014/2015, 2015/2016 oraz 2016/2017 obowiązywała procedura oceny jakości kształcenia o symbolu SDJK –O-U9, pod nazwą: *Procedura oceny jakości kształcenia dokonana przez nauczyciela akademickiego*. Zawierała ona 10 stwierdzeń (ocenianych w 5-stopniowej skali) i jedno pytanie otwarte.

W roku akademickim 2017/2018 procedura o symbolu SDJK-O-U9 została zmieniona. Nosi ona nazwę: *Procedura oceny doskonalenia jakości kształcenia na UO dokonywana przez nauczyciela akademickiego*. W roku akademickim 2018/2019 ankieta została wzbogacona o dodatkowe pytania i podzielona na dwie części: I. ocena jakości kształcenia w podstawowej jednostce organizacyjnej; oraz II. ocena współpracy z administracją ogólnouczelnianą w zakresie podnoszenia jakości kształcenia.

W wyniku panującej sytuacji pandemicznej, w roku akademickim 2019/2020 ankietyzacja nie została przeprowadzona. W bieżącym roku akademickim ankieta po raz pierwszy została udostępniona za pomocą programu Ankieter, do której dostęp otrzymali wszyscy nauczyciele akademicy. W związku z wprowadzeniem zdalnego nauczania, do pytań ankietowych dodano część dotyczącą oceny realizacji zajęć dydaktycznych realizowanych w trybie zdalnym, która stanowi 9 pytań. Aktualna ankieta zawiera 11 pytań z podpunktami w części I, 9 pytań w części II oraz 8 pytań z podpunktami w części III.

W związku z tym, że ankiety różnią się zarówno liczbą stwierdzeń, jak i treścią, nie jest możliwe statystyczne porównanie ich wyników.

W ankietyzacji na Wydziale Sztuki wzięła udział jedna osoba, w związku z tym w wynikach ogólnych Wydział Sztuki nie był uwzględniany.

Uniwersytet Opolski

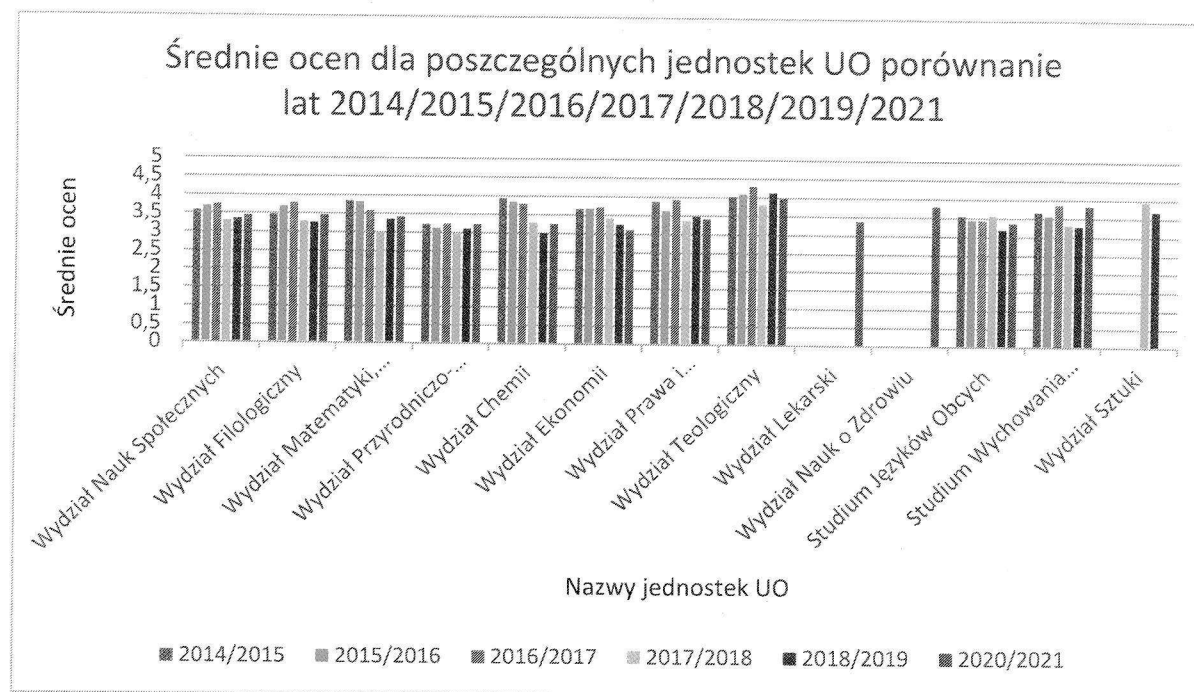
PORÓWNANIE ŚREDNICH OCEN REALIZACJI PROCESU DOSKONALENIA JAKOŚCI KSZTAŁCENIA NA UO

DOKONYWANEJ PRZEZ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Lata 2014/2015//2016/2017/2018/2019/21

	Średnia ocen					
Jednostki UO	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2020/2021
Wydział Nauk Społecznych	3,57	3,69	3,74	3,29	3,34	3,44
Wydział Filologiczny	3,46	3,69	3,78	3,28	3,25	3,45
Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki	3,83	3,82	3,58	2,99	3,34	3,41
Wydział Przyrodniczo-Techniczny	3,21	3,12	3,23	2,96	3,10	3,22
Wydział Chemii	3,93	3,84	3,79	3,28	3,00	3,25
Wydział Ekonomii	3,65	3,67	3,7	3,41	3,24	3,1
Wydział Prawa i Administracji	3,87	3,63	3,93	3,36	3,48	3,4
Wydział Teologiczny	4,01	4,09	4,3	3,82	4,13	3,98
Wydział Lekarski	-	-	-	-	-	3,38
Wydział Nauk o Zdrowiu	-	-	-	-	-	3,8
Studium Języków Obcych	3,54	3,44	3,43	3,57	3,19	3,36
Studium Wychowania Fizycznego i Sportu	3,65	3,56	3,87	3,32	3,28	3,83
Wydział Sztuki	-	-	-	3,95	3,69	-

Ogółem	3,58	3,66	3,68	3,38	3,37	3,48
---------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------



Ogólna średnia ocena w roku akademickim 2014/2015: **3,58** ; liczba ankiet: **538**

Ogólna średnia ocena w roku akademickim 2015/2016: **3,66** ; liczba ankiet: **501**

Ogólna średnia ocena w roku akademickim 2016/2017: **3,68** ; liczba ankiet: **506**

Ogólna średnia ocena w roku akademickim 2017/2018: **3,38** ; liczba ankiet: **460**

Ogólna średnia ocena w roku akademickim 2018/2019: **3,37** ; liczba ankiet: **282**

Ogólna średnia ocena w roku akademickim 2018/2019: **3,48** ; liczba ankiet: **296**

Zestawienie uwag z poszczególnych jednostek UO

Wydział Teologii Instytut Nauk Teologicznych

Odpowiedzi na pytania otwarte

Inne formy motywowania podnoszące jakość kształcenia (proszę wymienić jakie).

1. Chęć współpracy ze strony pozostałych pracowników INT z całą pewnością motywuje do jeszcze lepszego wypełnienia obowiązków.
2. Motywacja wewnętrzna
3. Pochwała - średnio
4. Współpraca z innymi pracownikami naukowo-dydaktycznymi podstawowej jednostki organizacyjnej
5. Nawet nie wiem co to jest!

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Np. Nie spotkałem się W OGÓLE NIGDY z kształceniem młodszej kadry dydaktycznej przez profesorów, którzy pokazywaliby od strony warsztatowej wzorcowe formy prowadzenia zajęć dydaktycznych.

Dodatkowe uwagi:

1. Zdarzało się, że bardzo ważne zarządzenia Rektora ukazywały się bezpośrednio przed rozpoczęciem danej aktywności uczelnianej. Było więc zbyt mało czasu na solidne przygotowanie materiału, albo też informacje były zamieszczane na stronie internetowej tuż przed weekendem.
2. Dziękuję za pytania. Jednocześnie nie rozumiem dlaczego są skierowane JEDYNIĘ do użytkowników przeglądarek MOZILLA. Oczekiwałem także odpowiedzi publicznej na pytanie: dlaczego tego typu ankieta nie jest przeprowadzana przez system USOS, który to umożliwia, choć w ankiecie samej pojawia się pytanie o przydatność tego systemu. Obsługa tego systemu kosztuje uniwersytet grube pieniądze, a Pani Rektor (przemiła Osoba skądinąd) proponuje ankietę poza tym systemem. Co to znaczy?!?

Wydział Przyrodniczo-Techniczny Instytut Inżynierii Środowiska i Biotechnologii

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Inne formy motywowania podnoszące jakość kształcenia (proszę wymienić jakie).

1. Nie ma takich form wg mojej wiedzy
2. Co uznajemy za miarę jakości kształcenia?
3. Finansowanie kursów i szkoleń
4. Jak brak pieniędzy, to o czym tu mówić?

5. Zapewnienie wysokiego standardu pomieszczeń dydaktycznych - stale uzupełniany nowoczesny sprzęt pomiarowy i dydaktyczny. Przestronne i bezpieczne pomieszczenia laboratoryjne zarówno dla prowadzących jak i studentów - dobrze ogrzewane chłodzone i wentylowane, z wyodrębnioną przestrzenią na przygotowanie materiałów do zajęć i magazynem podręcznym. Indywidualne pomieszczenia kameralne do prac przygotowawczych do zajęć. Zaplecze socjalne przy salach dydaktycznych - miejsca do godnego spożywania posiłków, przygotowywania gorących napojów.
6. Na UO brak systemu motywacyjnego. Nagradzane są zawsze te same osoby (kierownictwo) i dodatkowo osoby z awansem naukowym. Nie oznacza to że jest to niesłuszna nagroda ale brak jest nagród i kar dla osób wykazujących się/lub nie w danym roku akademickim (publikacje, wysoka ocena wśród studentów, dostępność, zaangażowanie w prace nie przewidziane na wykonywanym stanowisku)

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Ocena wynika z tego, że część osób w UO uważa, że są nieśmiertelne i dany urząd wydaje im się, że będzie pełnić do końca swojego życia gnębiąc tych, którzy pracują lepiej, sprawniej i mają odpowiednio lepsze efekty a jak się jeszcze okaże, że są młodsze to już w ogóle jest tragedia. Trwanie w molochu, monolocie i starych strukturach, gdzie każdy jest już ustawiony lub robi wszystko, aby tak było, powoduje brak możliwości wyjścia poza przeciętność i z góry narzucony, ustalony standard. Nie docenia się indywidualności i kreatywnego podejścia do pracy, bo zagraża tym, którzy są "wyżej" i mogą czuć, że ktoś im podbierze stanowisko.
2. Powstanie dużych Instytutów ogranicza rozwój nowych dyscyplin naukowych i prowadzenia badań w zakresie innym niż wiodąca dyscyplina, przez co obniża się m.in jakość kształcenia na kierunkach interdyscyplinarnych.
3. rozproszenie zadań z obszaru dydaktyki na różne jednostki, nie zawsze pełny przepływ informacji, nie sprzyjają terminowej realizacji zadań i odpowiedzialności za ich realizację; w strukturze uczelni widzę brak wyraźnie wydzielonego Biura Jakości Kształcenia, które nadzorowałoby cały proces oceny i doskonalenia nauczania oraz projektowania programów studiów;
4. Brak systemu pomocy dydaktycznej dla pracowników - merytorycznego wsparcia doświadczonych dydaktyków. Brak systemu ustawicznego doskonalenia dydaktycznego - środków na konferencje merytoryczne i dydaktyczne oraz wymóg uczestniczenia przynajmniej w jednej z oferowanych konferencji rocznie (obojętnie - jako słuchacz lub aktywny uczestnik) Brak wsparcia sprzętowego - najlepszej jakości laptop posiadam własny, a z zasobów uczelni mam komputery uruchamiające się powyżej pięć minut, sprawa zgłoszone w ubiegłorocznej inwentaryzacji sprzętu bez odpowiedzi do teraz, Jako pracownicy Uczelni powinniśmy być wyposażeni w nowoczesny sprzęt a nie gorszy od większości studentów, - do pracy zdalnej nie zapewniono sprawnych łącz domowych (a przy kwarantannach i konieczności pracy jest to rozwiązanie konieczne) - meble na stanowiskach pracy zdalnej w domu nie zostały zapewnione w ogóle, a powinny być na odpowiednim poziomie wygody pracy biurowej zapewnione przez pracodawcę (zgodnie z prawem pracy), - do pracy zdalnej nie zapewniono dodatkowego sprzętu - np. zastępującego tablicę (tabletów graficznych, skanerów ręcznych, dodatkowych kamer do prezentacji materiałów a nie tylko prowadzącego, dodatkowych klawiatur do sprawniejszego niż na laptopie pisanie tekstu (odpowiadania na czaty w trakcie zajęć tego wymaga) - stałego informowania o zamiarach i wprowadzonych zmianach w zaleconym do stosowania w zajęciach oprogramowaniu Teams, - stałej analizy możliwości łącz studentckich, by przekazywane treści były komunikatywne, Brak obowiązkowych szkoleń dla studentów z obsługi dostępnych dla "uczniów" funkcji programu Teams prowadzonych przez przedstawicieli Microsoft na Polskę. Brak poszerzenia licencji programów stosowanych w działalności edukacyjnej na stanowiska poza siecią uczelnianą (AutoCad, Statistica, WorkShop, Corel Draw, MapInfo, ArcView

itp.) Stworzenie mechanizmów refundacji zakupu materiałów i sprzętu przez pracowników do prowadzenia działalności dydaktycznej w sposób zdalny.

Dodatkowe uwagi:

1. przeprowadzenie OBOWIĄZKOWEGO cyklu szkoleń dla każdej jednostki, komórki UO z zakresu obsługi MS Teams i EZD. Sporo pracowników ma wciąż problem z obsługą MS Teams ze względu na wciąż dochodzące funkcje, zmiany układu interfejsu a nikt tego nikomu nie tłumaczy obecny system EZD jest mało intuicyjny, szczególnie w tym zakresie powinny się odbyć doszkalające spotkania, rzeczowo przygotowane i przeprowadzone przez osobę, która faktycznie się na tym zna i potrafi go obsłużyć (w trakcie jednego szkolenia Pani nie potrafiła powiększyć okna widokowego w systemie, przez co przedstawiane treści były miniaturowej wielkości a spotkanie dalej trwało, więc uczestnicy nie mogli skorzystać z niego w pełni bo nic nie widzieli, zatem to później się przekłada na samo funkcjonowanie pracowników w systemie) najpierw porządne szkolenia dopiero potem można wymagać od pracownika sprawnej obsługi różnych programów, systemów
2. Pyt4. Jak ocenia Pani/Pan warunki lokalowe prowadzonych zajęć? - obecnie zajęcia są prowadzone przede wszystkim zdalnie, trudno odnieść się do warunków w UO. Pyt7. Jak ocenia Pani/Pan warunki prowadzenia zajęć praktycznych/warsztatowych w swojej podstawowej jednostce organizacyjnej? - nie jestem w stanie tego ocenić, nie prowadzę tego rodzaju zajęć. Pyt14. Jak Pani/Pan ocenia system motywacyjny stosowany w swojej podstawowej jednostce organizacyjnej? - z wyjątkiem nagrody Quality nie znam przypadków stosowania innych zachęt. Obserwuję znaczne marnotrawstwo czasu i energii na bezsensowną biurokrację związaną z realizacją zajęć dydaktycznych. Funkcjonowanie tego systemu przypomina działania ob. Piszczyka z "Zezowatego szczęścia", w czasie jego zatrudnienia w Ważnym Urzędzie. Domyślam się, że nie są to nowatorskie pomysły władz UO. Jest to zapewne plaga zesłana z wyższych szczebli zarządzania szkolnictwem wyższym.
3. Środki na prowadzenie dydaktyki i podnoszenie jej jakości w skali uczelni powinny być adekwatne do potrzeb a nie możliwości Uczelni - do takiego modelu należy dążyć. Brak skutecznego rozwiązania w tym zakresie prowadzi do sytuacji w której jestem obecnie tzn. w styczniu 2020r. wystosowałem zapotrzebowanie na zakup tonera do drukarki służbowej, które ponowiłem dwukrotnie i w efekcie uzyskałem odpowiedź dyrekcji instytutu oraz Dziekana, że powinienem wskazać środki na realizację tego zadania - co nie wynika z kodeksu pracy ani zakresu moich obowiązków jako pracownika, ponadto nie dostaję żadnych środków do dyspozycji aby je wskazać jako źródło finansowania. Aby przeprowadzić egzaminy testowe musiałem z własnych środków zakupić już dwa tonery - na co faktury posiadam. Ponadto prowadzenie procedury zakupu czegokolwiek jest wręcz abstrakcyjnie utrudnione pod względem administracyjnym, pozyskanie zwykłego papieru do drukarki wymaga wieloetapowego postępowania zamiast wycieczki do sekretariatu i pobrania odpowiedniej ilości - co w normalnych zakładach pracy (w tym znanych mi instytucjach samorządowych działających w oparciu o te same wymogi przetargowe co Uniwersytet) ma miejsce. Przerzucanie kosztów funkcjonowania na pracownika nie podnosi jakości kształcenia na Uniwersytecie i wydaje się z ponad 30 letniej perspektywy mojej pracy bardzo istotnym czynnikiem obniżającym poziom kształcenia a nie jego doskonalenia. Zmiany w procedurach zakupu miały iść w kierunku usprawnienia pracy idą w kierunku utrudnienia wydawania środków i co gorsza w kierunku utrudnienia ich pozyskiwania na rzecz Uniwersytetu - co jest zdecydowanie złym kierunkiem.
4. Niska ocena współpracy z administracją wystawiona w poprzednim punkcie wynika przede wszystkim z jej aktualnego odseparowania nieintuicyjnym systemem EZD i jego brakiem funkcjonalności oraz zbiurokratyzowaniem i brakiem właściwej hierarchii zadań i celów dydaktycznych.

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Inne formy motywowania podnoszące jakość kształcenia (proszę wymienić jakie).

1. Zwykły szacunek dla pracowników; wspólna walka z biurokracją w nauce; nie uleganie stadnej hipokryzji dotyczącej poziomu kształcenia, który jest bardzo niski
2. Nie mam wiedzy dotyczącej odpowiedzi na pytanie 14
3. Nie wiem jak można motywować kogokolwiek, przy tak słabym wsparciu władz uczelni, a wręcz utrudnianiu tego procesu. Dyrekcja Instytutu robi co może w tym zakresie, ale ogólnych przepisów nie zmieniają.

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Podnoszenie jakości kształcenia odbywa się głównie staraniem i kosztem pracownika. Struktura uczelni tego poziomu nie wspiera. Jest w najlepszym wypadku neutralna. Niestety traktowanie przez administrację UO pracowników jak oszustów i złodziei nie poprawia atmosfery pracy dydaktycznej i nie wpływa pozytywnie na poziom kształcenia. Najgorsze jest to, że wielu z dydaktyków nawet nie wie gdzie się znajduje jeśli chodzi o poziom kształcenia. Nie ma szkoleń, warsztatów, zajęć z emisji głosu, warsztatów poprawnej polszczyzny, książki dydaktyczne nie są odpowiednio dobrze oceniane. Trudno też mówić o zaangażowaniu w pracę dydaktyczną, która jest wciąż tak słabo opłacana. Przy galopującej inflacji wciąż dystans do chłopa i robotnika staje się coraz większy w sensie finansowym. Słowem dydaktyka całkowicie upadła. To raczej spotkanie na temat a nie dydaktyka akademicka. Oczywiście są chlubne wyjątki, osoby utalentowane, którym po prostu trzeba dać wolną rękę. Urząd o nazwie Uniwersytet Opolski może w tym tylko przeszkodzić.
2. Brak rad programowych na kierunkach; brak osób odpowiedzialnych za siatki, w których dokonywane są absurdalne zmiany (zmiany być może wprowadza jedna osoba, nie wiadomo kto i dlaczego); brakuje, i to od wielu lat, osoby, która byłaby w stanie panować nad programem i siatkami, tak aby na różnych zajęciach nie powtarzano tych samych treści: przygotowując sylabus do przedmiotu, nikt nie sprawdza, czy treści realizowane na tym przedmiocie, są już realizowane na innym (nie znamy swoich sylabusów nawzajem, a nikt tego nie sprawdza)- brak koordynacji pomiędzy wszystkimi osobami prowadzącymi zajęcia dydaktyczne; te same przedmioty są prowadzone dla różnych kierunków w różnym czasie (na różnych semestrach)- to jest przyczyna dużej liczby godzin, nadgodzin i kosztów, które można zredukować, gdyby przedmiot prowadzić dla dwóch kierunków równocześnie (to również odciążałoby nauczycieli nadmiernie obciążonych zajęciami, a co bardzo utrudnia pracę badawczą); kwestie: obniżania pensum, system motywacyjny i nagród - nie istnieją... ale bez tego mogą funkcjonować...
3. 1 - Brak Rad Programowych dla kierunków; 2 - brak wpływu pracowników na program studiów; 3 - brak koordynacji całości programów studiów tak, aby jedne przedmioty wynikały z drugich oraz aby nie było dublowania zagadnień dydaktycznych; 4 - właściwie tylko dwie osoby (dziekan + koordynator kierunku) decydują o programie studiów dla danego kierunku.
4. Brak wiedzy aby odpowiedzieć na pytanie 27 i 28
5. Obecna struktura w niewielki stopniu oddziałuje na zwykłego pracownika. To bardziej sekretariaty i dziekanaty, koordynatorzy itp odczuwają bezpośrednio zmiany strukturalne. Dla zwykłego pracownika efekt zmian jest taki, że jest coraz więcej bezdurnej i nikomu niepotrzebnej biurokracji i

sprawozdawczości. Z całą pewnością stwierdzam, że jakość nauczania ze wspomnianych powodów wyraźnie spadła. Podobnie jak motywacja i chęć do pracy pracowników.

6. Jednostki administracyjne są absolutnie nie zdolne do przygotowania i obsługi grantów oraz różnych projektów międzynarodowych (konferencji, seminaria), dokumenty NIE wypełniane są w języku angielskim, biuro prawne nie jest w stanie przygotować umowę w języku angielskim, dział płac nie jest w stanie dokonać opłaty międzynarodowe bezgotówkowo lub wystawić zaświadczenie w języku angielskim. Ta lista jest zbyt długa.
7. Biurokratyzacja jakości kształcenia! Wielość formularzy, ocen, ankiet, brak wsparcia Uczelni w momencie wyartykułowania rzeczywistych potrzeb w zakresie podniesienia jakości kształcenia.

Dodatkowe uwagi:

1. Rozdzielenie spraw dydaktycznych (Dziekan + koordynator kierunku) od spraw naukowych (Dyrektor Instytutu + Rada Instytutu) wydaje się być uzasadnionym rozwiązaniem. Niestety sprawdza się to tylko w przypadku, kiedy większość tych funkcji pełnią osoby o odpowiednim doświadczeniu (dydaktycznym i naukowym).
2. Obecne działania władz uczelni w zakresie dydaktyki oceniam negatywnie. - niewielkie wsparcie w zakresie sprzętu komputerowego, kamer itp. dla pracowników; praktycznie zerowe w tym zakresie wsparcie dla studentów, - sprawozdawczość z prowadzonych zajęć ogromna i całkowicie pozbawiona sensu, nastawiona na permanentną kontrolę i inwigilację, zero zaufania dla pracownika, - brak elastyczności w tworzeniu małych grup laboratoryjnych, co nie pozwala na trzymanie się reżimu sanitarnego, - niewielkie wsparcie finansowe na realizację zajęć w reżimie sanitarnym, koszty przerzucone na instytuty, - bezsensowny audyt nie przynoszący żadnych wniosków dla kontrolowanej jednostki, - presja jedynie na cięcie kosztów przy jednoczesnym braku wsparcia finansowego dydaktyki, pomimo coraz wyższych kosztów realizowania zajęć, - całkowity brak wsparcia zajęć terenowych i praktycznych, Pozytywnie mogę ocenić starania władz dziekańskich i instytutowych w próbie ogarnięcia tej całej sytuacji.
2. Biuro projektów nie jest w stanie prowadzić granty.

**Wydział Prawa i Administracji
Instytut Nauk Prawnych**

Odpowiedzi na pytania otwarte

Inne formy motywowania podnoszące jakość kształcenia (proszę wymienić jakie).

1. Wskazywanie celów, ich realizacja, uczestnictwo w zespołach zagranicznych (finansowanie publikacji zagranicznych)
2. Usprawnienie komunikacji i przepływu informacji, wycofanie EZD
3. Moja podstawowa jednostka organizacyjna nie posiada uprawnień samodzielnego udzielania środków z lit. a - d powyżej, o ile mi wiadomo, stąd nie jestem w stanie się odnieść do ww. tabeli. W ramach swojej właściwości moja jednostka stara się wysoko/bardzo wysoko motywować pracownika do podnoszenia jakości kształcenia, w szczególności poprzez pomoc merytoryczną przy składaniu wniosków grantowych (w szczególności NCN) oraz publikowania w punktowanych czasopismach.
4. Niestety jestem "świeżym" pracownikiem UO, więc wielu kwestii nie jestem w stanie ocenić, bo się z nimi jeszcze nie spotkałem (np. nie prowadziłem jeszcze zajęć na żywo, nie spotkałem się z nagrodami itp.)

5. Stabilność zatrudnienia, wzrost płacy podstawowej, dogodny dostęp do infrastruktury

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Nie zauważono, że przygotowanie dobrych zajęć przez internet wymaga dodatkowych godzin pracy nad nimi. Nie uwzględniono tego w pensum. Nie wyposażono sal dydaktycznych w sprzęt do prowadzenia zajęć zdalnych: mikrofony, kamery na stojakach, odpowiednie oświetlenie, tablice multimedialne, etc. Dziś nie da się już prowadzić dobrych zajęć dydaktycznych tylko na laptopach zakupionych przez wydział. Nie można tego zostawiać na barkach wydziału, ale kompleksowo i centralnie doposażyć całą uczelnię. Poza tym należało się zastanowić, przegadać z nauczycielami akademickim oraz działem dydaktycznym jak przeorganizować pracę zdalną. Przeprowadzić szkolenia z różnych narzędzi, które można wykorzystać w nauczaniu zdalnym, jak przetworzyć zajęcia z sali na zajęcia zdalne. Ćwiczenia, wykłady przez kamerę internetową nie są tak naprawdę nauczaniem zdalnym, a mam wrażenie, że tak są rozumiane. MsTeams nie załatwi wszystkiego, nie jest do końca narzędziem interaktywnym. Zabrakło pomysłu na zajęcia hybrydowe, skrócony wymiar godzin, zmniejszenie liczebności grup ćwiczeniowych itp. Indywidualne kształcenie, szukanie rozwiązań i pomysłów odbywa się kosztem pracy naukowej oraz kosztem rodziny nauczyciela akademickiego.
2. Nie ma absolutnie żadnego wsparcia przy organizowaniu konferencji, szkoleń, studiów podyplomowych. Obowiązuje zasada sam zrobię to mam. Tragedia ucieka nam mnóstwo możliwości i pieniędzy. Jestem od pomysłów, a nie od wypełniania tabel i dokumentów.
3. Jest nienowoczesną strukturą, w ramach której badania prowadzone są we własnych dyscyplinach. Nowoczesna uczelnia (zachodnia) tak nie funkcjonuje
4. Rozbicie struktur, brak jasnego podziału kompetencji, brak jasnego zakresu obowiązków, chaos informacyjny, niedziałające systemy, które mają ku temu pomóc, np. USOS, EZD, brak aktualnego przepływu informacji
5. W porównaniu do mojej poprzedniej uczelni w innym mieście wojewódzkim, Uniwersytet Opolski nie ma się czego wstydzić i czynności naukowo-dydaktyczne ogólnie stoją na wysokim poziomie, moim zdaniem. Natomiast z tego miejsca chciałbym podziękować i poprosić o uhonorowanie w odpowiedni sposób przez Uczelnię pani Justyny Przybylak z BNiOP UO, dzięki wsparciu której młode osoby w stopniu doktora mogą mniej zajmować się kwestiami administracyjnymi przy aplikowaniu na granty badawcze, a bardziej zajmować się przygotowaniem grantu od strony merytorycznej (np. grant badawczy NCN na 0.6 mln zł, złożony w marcu 2021, już przeszedł I etap oceny pozytywnie). Jest to zupełnie inne podejście niż to na innej uczelni której byłem pracownikiem i nie ukrywam że jestem bardzo pozytywnie ujęty takim podejściem na tutejszej Uczelni.
6. Struktura organizacyjna nijak się nie ma do jakości pracy. Ma znaczenie natomiast, czy licencję na oprogramowanie umożliwiające interakcję ze studentami kupuję sam czy dostaję od pracodawcy. Podobnie zerowe znaczenie ma gotowość przełożonego do sfinansowania rozwoju zawodowego i kursów w zakresie nowoczesnej dydaktyki, skoro koszt takiego kształcenia dla 1-2 osób rocznie przekracza budżet wydziału w części na dydaktykę (porządne kursy oferowane są za granicą, w Polsce tego typu kształcenia na rozsądnym poziomie się nie prowadzi)

Dodatkowe uwagi:

1. Studenci są zmęczeni siedzeniem przed kamerami, zniechęceni. Inicjatywa Instytutu Psychologii jest ważna, ale nie dla wszystkich, tylko tych najbardziej potrzebujących. BTW - jak ich wyłapać, znaleźć. Może warto się zastanowić nad jakimiś akcjami związanymi z motywacją, wsparciem studentów w nauce, czymś, co ich wyrwie z apatii i zaangażuje, nie tylko w studiowanie. Niektórzy studenci mają problem z dostępem do dobrego komputera, łącza internetowego. Trzeba by pomyśleć, jak im pomóc systemowo.
2. Przepraszam, za chyba mało merytoryczne wypełnienie ankiety jednak moje podstawowe miejsce pracy to Wydział Nauk o Zdrowiu - Centrum Symulacji Medycznej, a w ramach WPIA miałem

tylko kilka spotkań ze Studentami i to jeszcze na platformie MS Temas, a zatem nie mogą mieć punktu odniesienia do wielu aspektów zawartych w ankiecie jeśli chodzi o WPiA.

3. Promocja kształcenia na Uniwersytecie Opolskim powinna zdecydowanie być bardziej wyrazista, a może nawet agresywna (w pozytywnym tego słowa znaczeniu, zwłaszcza w mediach społecznościowych, tak często odwiedzanych przez młodych ludzi. Musimy sami zadbać o swoim przyszłych studentów i to już na etapie rozpoczęcia nauki w szkole średniej. Nasz uczelnia musi stać się szkołą wyższą pierwszego wyboru, dla wszystkich którzy pragną studiować, a zwłaszcza dla mieszkańców województwa opolskiego i ościennych. Fakt, że studiuje u nas wielu obcokrajowców jest ważny, ale ważniejsze jest aby absolwenci opolskich szkół średnich chcieli u nas studiować. To jest możliwe, ale trzeba przejść z fazy pasywnej na fazę aktywną. Liczenie na to, że sami nas znajdą - to za mało. Bez studentów nie będzie Uniwersytetu!

4. Czy ankieta coś zmieni?

5. Konieczność nowoczesnego podejścia do badań naukowych oraz dydaktyki. Interdyscyplinarne i międzynarodowe podejście. Nowoczesne metody dydaktyczne (brak takich). Nowe ścieżki naukowe i dydaktyczne.

6. istotna potrzeba szerszych konsultacji z pracownikami KAŻDEGO szczebla, potrzeba zwiększenia przepływu informacji (rzetelnych), a nie udzielenie informacji, że "wszelkie informacje są na stronie internetowej" bo to żadna informacja, te często są nieaktualne i nieprawdziwe, potrzeba zrozumienia miejsca pracy danego stanowiska, a nie ustalanie ogólnych ram dla całego UO rzetelne i skuteczne poinformowanie pracowników (wszystkich szczebli), że w RP mamy hierarchicznie zbudowany system prawa powszechnie obowiązującego

7. Ozłocić p. Justynę Przybylak z BNIOP w uznaniu zasług przy pomocy do grantów; więcej szkoleń grantowych dla pracowników naukowo-dydaktycznych, aby były granty na chwałę Uczelni; więcej szkoleń językowych dla chętnych pracowników - procentuje przy aplikowaniu na granty/współpracę międzynarodową.

8. Sporo pytań błędnie sformułowanych, np. nie ma możliwości oceny stopnia zasobności studentów. Pytanie o jakość własnych materiałów niezrozumiałe i dostosowane wyrażnie do asynchronicznego systemu nauczania. Pytania dotyczące administracji nie uwzględniają znaczących różnic między starającą się administracją wydziałowo-instytutową a administracją centralną, która nie ma narzędzi, procedur i wdrożonej kultury traktowania pracownika jako klienta. Przykładowo: nie ma jasno wskazanych "opiekunów klienta" przy staraniu się o środki zewnętrzne, którzy dysponują wiedzą, danymi, analizami dotyczącymi sposobu konstruowania wniosków grantowych (nie mówię o części merytorycznej, ale np. o sposobie formułowania poszczególnych kwestii, ocenie nie tylko finansowej ale sensowności ujęcia i doboru wskaźników itd). Pracownicy administracji są zaangażowani i wyrażnie chcą pomóc, ale nie mają narzędzi i procedur. Rozwój dydaktyki jest niemożliwy, choćby dlatego, że zajęcia mamy w grupach po kilkadziesiąt osób, choć optimum to max 15-20, a wszyscy jesteśmy przeciążeni dydaktyką. Nie ma wsparcia ogólnouczelnianego w zakresie uczenia studentów jak się uczyć, writing across curriculum itd, są natomiast obowiązkowe przedmioty "ogólnokształcące" dobierane wg tego, komu akurat na zewnętrznych wydziałach godzin brakuje. Nie ma wsparcia psychologicznego, dostępu (ogólnouczelniane) do materiałów samokształceniowych, nie są prowadzone badania studentów. Przykładowo: stopień stresu studentów na wydziale badaliśmy dzięki współpracy z psychologami, choć tych danych, podobnie jak danych o profilu społecznym czy nawykach uczenia się studentów powinna dostarczyć nam administracja centralna. Zaznaczam, że sporo danych jest, ale w formie papierowej czy rozproszonych i nie mamy po prostu do nich dostępu, chyba że jak np. w przypadku ACK i AIP mamy stałe kontakty z załogą tych jednostek i po prostu nam i im chce się się usiąść i zastanowić, jakie dane są potrzebne i czy możemy je uzyskać. Brak danych o tym, jak studenci przyzwyczajeni do klucza i obrazu radzą sobie z przyswajaniem wiedzy linearnej itp itd. To nie są oczywiście sprawy, za które odpowiada pion dziekański, mamy jednak doskonałą pedagogikę i ludzi, którzy wiedzą jak te badania prowadzić, a i pewnie czego potrzebujemy, choć jeszcze nie wiemy o tym. Czyli ma kto przeszkolić właściwe komórki organizacyjne, choć nie wiem, do której komórki należy się zwrócić, by uzyskać dane, o których mowa wyżej.

**Wydział Nauk Społecznych
Instytut Historii**

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. W moim przekonaniu nastąpił nadmierny rozwój jednostek administracyjnych i ich zbytnie rozdrobnienie, czasem dochodzi do przerzucania się koniecznością odpowiedzi na konkretne zapytania pomiędzy różnymi jednostkami administracyjnymi. Załatwienie jakiegokolwiek sprawy jest czasem uciążliwe i długotrwałe.

Dodatkowe uwagi:

1. Wszystko zależy od zrozumienia, akceptacji różnych dziedzin badawczych i ich potrzeb.

**Wydział Nauk Społecznych
Instytut Psychologii**

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Inne formy motywowania podnoszące jakość kształcenia (proszę wymienić jakie).

1. Ze względu na krótki staż pracy nie miałam okazji zapoznać się z powyższymi formami, ale bardzo wysoko oceniam formy miękkie, w tym bardzo dobrą atmosferę pracy, świetny kontakt z innymi pracownikami, Koordynatorem kierunku oraz Kierownikiem jednostki. Odczuwam duże wsparcie informacyjne i emocjonalne, praca nie wiąże się dzięki temu ze zbędnym stresem i pozwala na utrzymanie wysokiej motywacji wewnętrznej. Jestem bardzo zadowolona.

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Sposób zarządzania Instytutem

2. Struktura uczelni nie pomaga w podnoszeniu jakości kształcenia. Dokładnie obowiązków administracyjnych, dodatkowe raporty kwestionariusz i sprawozdania nie tylko nie pomagają w podnoszeniu jakości kształcenia, ale nawet ją obniżają poprzez dociążenie pracowników niepotrzebną sprawozdawczością. Jedynym sposobem wiarygodnej oceny efektywności kształcenia jest pomiar pre-post kompetencji studentów. Inicjatywa w tym kierunku została podjęta (projekt pomiaru kompetencji zainicjowany przez centrum śledzenia karier), ale z racji niskiego poziomu finansowania projekt rozwija się powoli.

Dodatkowe uwagi:

1. Mniej sprawozdawczości po stronie pracowników akademickich. Wyraźny rozdział obowiązków - pracownicy administracyjni / pracownicy naukowcy / pracownicy dydaktyczni. Pomimo znacznego rozbudowania administracji uniwersytetu co roku zwiększa się poziom sprawozdawczości oraz samo raportowania nauczycieli akademickich (bez efektywnych korzyści). Biura wsparcia różnych działalności (np. projektów) powinny pomagać w wypełnianiu dokumentacji, a nie wymagać wypełniania dodatkowej papirologii "wewnętrznej", która w żaden sposób nie przyczynia się do zwiększenia sukcesu na zewnątrz. Dodatkowo - zwielokrotnianie koniecznych akceptacji (2 lub 3 podpisy wymagane na każdym dokumencie) podważają zaufanie oraz tworzą zatory w przepływie dokumentów. Delegowanie obowiązków bez delegowania uprawnień/odpowiedzialności znacznie zmniejsza efektywność organizacji.

2. Mam zastrzeżenia merytoryczne do diagnostycznej wartości postawionych pytań.

3. Pracuję w IP krótko (3 semestry), z czego tylko tydzień udało mi się pracować stacjonarnie, później wyłącznie zdalnie. W porównaniu z innymi uczelniami publicznymi, które zdążyłam poznać jako pracownik / współpracownik oceniam UO bardzo dobrze i serdecznie dziękuję za wszystko, czego do tej pory mogłam tutaj doświadczyć.

**Wydział Nauk Społecznych
Instytut Nauk Pedagogicznych**

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Inne formy motywowania podnoszące jakość kształcenia (proszę wymienić jakie).

1. Niższe obciążenie dydaktyczne, organizacja profesjonalnych szkoleń z zakresu wykorzystania różnych narzędzi dydaktycznych, lepsze wyposażenie sal kiedy wrócimy z nauki zdalnej (był czas żeby teraz to zrobić nie kolidując z zajęciami!). Jak prowadzić zajęcia do porządku jeśli nawet projektor bywa niedostępny? Nie wspominając o innych narzędziach dydaktycznych.

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Organizacji i procedurze podejmowania decyzji, rozmyciu odpowiedzialności i wielości ciał quasi-kolegialnych przy ich podejmowaniu. Wdrażany korporacyjny układ UO, powoli nie odzwierciedla idei uniwersytetu.

Dodatkowe uwagi:

1. Ta ankieta to jest metodologiczna katastrofa. W wielu pytaniach pyta się o kilka różnych rzeczy na raz, odpowiedzi są niedostosowane do pytań, w niektórych respondent nie może się w ogóle odnaleźć. Podstawowy błąd brakuje chociażby odpowiedzi "Nie wiem", albo "Nie dotyczy" na przykład w pytaniach dotyczących organizacji konferencji czy szkoleń. Skąd mogą to wiedzieć osoby, które nigdy takich rzeczy nie organizowały? A to tylko jeden z wielu przykładów. Albo pytania dotyczące realizacji zajęć i wysyłania materiałów studentom, odbywam zajęcia live, ale też wysyłam im materiały. Mało tego, potem mam ocenić jakość tych materiałów, które są wysyłane studentom. Wiadomo, że materiały są super, w końcu sam je przygotowałem/wybrałem. Szybkość załatwiania spraw w jednostkach uczelni też jest różna, nie można traktować ich zbiorczo. W sekretariacie instytutu wszystko da się załatwić od ręki, ale w kwesturze w ogóle mało co da się załatwić i na wszystko trzeba czekać i ciągle są jakieś problemy. Ta ankieta ma tyle błędów metodologicznych, braków, uogólnień, podwójnych indicatorów, że nie można na jej podstawie wyciągać absolutnie ŻADNYCH wniosków. Jeśli ktoś się zastanawia dlaczego jest niska zwrotność, to może być właśnie jeden z powodów. Na naszym wydziale jest trochę osób, które się na tym znają, może warto się do nich zwrócić o konsultacje? Tymczasem odsyłam do podstawowej literatury przedmiotu (dostępna w bibliotece UO): Gruszczyński, Leszek Andrzej. Kwestionariusze w socjologii: budowa narzędzi do badań surveyowych (2001). Web. Nowak, Stefan. Metodologia Badań Społecznych. 2.nd ed. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2012. Web. Frankfort-Nachmias, Chava, and Nachmias, David. Metody badawcze w naukach społecznych (2001). Web.

**Wydział Nauk o Zdrowiu
Instytut Nauk o Zdrowiu**

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Inne formy motywowania podnoszące jakość kształcenia (proszę wymienić jakie).

1. np. wsparcie finansowe nauczycieli dydaktycznych przy wnoszeniu opłat za publikacje w czasopiśmie, w tej chwili nie ma takiego
2. Pochwała słowna
3. Ankiety studenckie
4. Brak systemu motywującego nauczycieli
5. O punkcie "sposób rekomendowania do nagród Quality" nic mi nie wiadomo.

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Skomplikowana struktura i bardzo długi czas oczekiwania przy zamawianiu potrzebnych materiałów oraz długi czas oczekiwania na odpowiedź ze strony biura prawnego

Dodatkowe uwagi:

1. Chciałabym pochwalić mgr Ewę Adamczyk-jest bardzo dobrym koordynatorem kierunku kosmetologia!

Wydział Nauk o Polityce i Komunikacji Społecznej
Instytut Nauk o Polityce

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Inne formy motywowania podnoszące jakość kształcenia (proszę wymienić jakie).

1. Nagrody roczne i semestralne

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Moja ocena wynika z następujących kryteriów: - mało konkurencyjny poziom płac i brak związku między indywidualnym zaangażowaniem a wielkością wynagrodzenia - mało dostępne możliwości podnoszenia własnych kwalifikacji - biurokratyzacja procesu składania wniosków grantowych (niektóre kwestie z tzw. części A i części B projektu są absurdalne) - deklaratorywna polityka umiędzynaradawiania uczelni - o ile dobrze wiem tzw. sekcja ds. współpracy międzynarodowej została zlikwidowana, a gdy funkcjonowała miała braki kadrowe/konferencja na temat umiędzynarodowienia uczelni odbyła się w języku polskim (wprawdzie było tłumaczenie symultaniczne, ale jednak to powinno być zrealizowane w języku angielskim z udziałem partnerów zagranicznych). Projekt Forthem jest oczywiście sukcesem, ale jest to jednak, według mnie, wyjątek od reguły wynikający z ciężkiej pracy kilku jednostek, które dobrze wykorzystały budowany od lat kapitał partnerstwa
2. Nie widzę związku przyczynowo skutkowego między zmianami struktury a zmianami w jakości kształcenia. Jakość kształcenia zależy przede wszystkim od kompetencji wykładowców i egzekwowania ich obowiązków przez władze dziekańskie. Jeżeli chodzi o zmiany struktury związane z równoległym funkcjonowaniem wydziałów i instytutów, to jest to zmiana niezrozumiała, problematyczna i niepotrzebna.
3. Zaznaczałem przeważnie ocenę średnio, ze względu na wady konstrukcyjne dotyczące struktury Uczelni, a w szczególności Wydziału i Instytutu.

Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki
Instytut Informatyki

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Obecna struktura organizacyjna Uczelni pozytywnie wpływa jedynie na proces generowania ilości dokumentacji dot. jakości kształcenia. Nie dostrzegam żadnych działań w kierunku podnoszenia jakości kształcenia. Cały wysiłek i czas jest inwestowany w biurokrację i działania administracyjne. Dodatkowo irytujące jest, iż dużą część wymaganej dokumentacji można by generować automatycznie, umożliwiając uzupełnienie wygenerowanych raportów/formularzy przez prowadzących zajęcia o szczegóły, zamiast obarczanie ich generowaniem ręcznym dokumentacji.
2. Moim zdaniem należałoby wypracować wewnętrzne strategie dotyczące kształcenia w danym instytucie i poświęcić więcej uwagi wymianie doświadczeń związanych z procesem kształcenia. Obecnie utrudniona komunikacja zarówno w gronie nauczycieli akademickich, jak i w stosunku do części administracji, powoduje, że studenci uczą się "pod danego wykładowcę", a mniej skupiają się na istocie danego przedmiotu. Lepsza współpraca na polu chociażby wzorców kształcenia pomogłaby zwłaszcza młodszym pracownikom szybciej odpowiadać na problemy i potrzeby, które zgłaszają studenci w ramach danego przedmiotu.

**Wydział Lekarski
Instytut Nauk Medycznych**

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Inne formy motywowania podnoszące jakość kształcenia (proszę wymienić jakie).

1. Finansowanie udziału w konferencjach naukowych, wsparcie w zakupie oprogramowania np. Office i ew. hardweru.
2. Zaznaczyłem w/w odpowiedzi ponieważ nie doświadczyłem żadnej z wymienionych sytuacji. jako najważniejsze dla mnie to poprawa warunków lokalowych w których prowadzone są zajęcia kliniczne w USK
3. Nie spotkałem niestety żadnych;

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Nie zaproponowano i nie było żadnych szkoleń, wyjazdów zagranicznych itp oby powodem była pandemia covid-19
2. Administracja ogólnouczelniana nie zna do końca specyfiki wydziału i jego potrzeb; wydział traktowany jest jak kolejny wydział teoretyczny a nim absolutnie nie jest. nauczyciele akademicy są jednocześnie praktykującymi lekarzami i zawsze będą dzielić pracę między dwa zawody nigdy nie rezygnując podstawowego powołania - medycyny

Dodatkowe uwagi:

1. Uczelnię oceniam (pod wieloma kwestiami) bardzo wysoko, natomiast BRAK jest: 1. - wsparcia w drodze do habilitacji; - wskazówek i/lub pomocy: gdzie i w jaki sposób umieszczać artykuły naukowe; - inne dotyczące rozwoju. Apeluję o stworzenie takiego stanowiska. Jestem przekonana, że rozwój naukowy wielu osób pracujących na Uczelni (w tym mój) byłby sprawniejszy. 2. Proszę i apeluję, aby Uczelnia w większym stopniu wykorzystywała swoje zasoby ludzkie. Mogłabym w dużo większym stopniu zaangażować się w rozwój Uczelni, ale komu to zgłosić?
2. W kwestionariuszu brak możliwości zaznaczenia NIE DOTYCZY / NIE MAM ZDANIA - gdy np. nie korzystano z mobilności międzyuczelnianej, nie korzystano z pomocy administracji przy rozliczaniu grantów i nie jestem w stanie ocenić współpracy.
3. dywersyfikacja zajęć z anatomii prawidłowej pomiędzy semestrem zimowym a letnim jest wadliwa. Komasacja w zimowym, przy wiadomym braku kadry, nieuzasadniona i szkodliwa.
4. przedstawianie planów zajęć na kolejne semestry na dzień lub dwa przed terminem ich rozpoczęcia nie świadczy o nas dobrze.
5. W części II zabrakło pytania o ocenę przeprowadzenia egzaminów w trybie zdalnym. Moja ocena tego elementu jest bardzo niska.
6. Ankieta nie przewidywała zapytań dla zatrudnionych od niedawna np. ostatniego semestru

**Wydział Filologiczny
Instytut Językoznawstwa**

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Inne formy motywowania podnoszące jakość kształcenia (proszę wymienić jakie).

1. Grupy wsparcia, zebrania i szkolenia dla kadry, wymiana dobrych praktyk na forach online, newsletter wydziałowy
2. Brakuje kategorii nie mam zdania, dlatego często wybierałam 'średnio'.

3. Dostęp do nowoczesnych rozwiązań informatycznych + nowoczesny sprzęt do dyspozycji

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Wsparcie pochodzi głównie z wydziału, jednostki uczelniane ds jakości kształcenia, biura dydaktyki, biuro nauki i obsługi projektów (za wyjątkiem tzw biura Erasmus) nie mają funkcji wspierającej, a jedynie informują, narzucają rozwiązania i wymagają sprawozdawczości, co do której wartości można mieć wątpliwości, bo nie są publikowane żadne opracowania dobrych praktyk i wytyczne do kształtowania kultury jakości. Nawet pracownicy o wysokich kompetencjach i odpowiedzialności są kontrolowani i postrzegani przez władze przez pryzmat najślabszego ogniwa i traktowani z małym kredytem zaufania (choć pracują z dorosłymi studentami, którzy mogą zgłaszać zastrzeżenia.

2. Rozdział pracowników prowadzących wspólnie kierunki studiów w zależności od dyscyplin naukowych spowodował rywalizację pomiędzy reprezentantami danych dyscyplin. W żadnej mierze nie służy to poprawie jakości kształcenia. W sferze naukowej zmiana struktury organizacyjnej uczelni nie spowodowała intensyfikacji badań, które byłyby podejmowane w obrębie danych dyscyplin przez reprezentantów wcześniejszych instytutów zróżnicowanych pod względem języka. Po reorganizacji znacznie zmalała natomiast liczba inicjatyw naukowo-dydaktycznych, angażujących reprezentantów wszystkich dyscyplin naukowych, prowadzących wspólnie kierunki studiów.

3. Struktura jest chaotyczna, podporządkowana wizji zarządzania, a nie realnym potrzebom uniwersytetu. Brakuje strategii. (Nie jestem pewna, czy udzielam odpowiedzi na to pytanie, co trzeba - ankieta jest pełna niejasności.)

4. Obecna struktura nie sprzyja utrzymywaniu kontaktów międzyludzkich, które są istotnym elementem tworzenia grup badawczych. W nauczaniu zdalnym używam prywatnego komputera i łącza internetowego. Moim zdaniem, sprzęt komputerowy do nauki zdalnej powinien być dostarczony przez uczelnię.

Dodatkowe uwagi:

1. W tej ankiecie jest tyle podręcznikowych błędów, że trudno wziąć ją na poważnie. Jest wiele braków możliwości nieudzielenia rzetelnej odpowiedzi (np. 'nie dotyczy', przy ocenie obsługi grantowej), odnosi się do wielu spraw na raz (np. jakość materiałów dyd. w wielu różnych, rozłącznych wymiarach) lub do spraw, o których trudno posiadać wiedzę (pytanie o urządzenia w posiadaniu studentów. Poza tym, czy urządzenia to wszystko, co potrzebne (połączenie, kompetencje, możliwości domowe etc.) by zrealizować kształcenie? Pytania często mają taką formę, do której nijak nie pasuje kafeeteria. Uważam, że ta ankieta przyniesie więcej artefaktów niż trafnych informacji. Wiele pytań może być także zrozumianych w różne sposoby, więc jest też nierzetelna (np. pytanie o udostępnianie materiałów). Jestem zażenowana biorąc udział w takiej ankiecie stworzonej w uczelni wyższej. To także strata czasu.

**Wydział Ekonomiczny
Instytut Ekonomii i Finansów**

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Inne formy motywowania podnoszące jakość kształcenia (proszę wymienić jakie).

1. Brak jakiegokolwiek systemu motywacyjnego w podstawowej jednostce. Brak z góry określonych kryteriów przyznawania nagród.

2. Brak jasnych kryteriów i zasad

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Obecna struktura stwarza duże możliwości tworzenia i dominacji grup nieformalnych

2. Ocena na poziomie jednostki organizacyjnej: Silnie scentralizowany system podejmowania decyzji. Brak jednoznacznych kryteriów przynależności do poszczególnych gremiów, np. Rady Instytutu - dobrowolność kształtowania składu osobowego przez bieżące władze, bez wskazania ich

uzasadnienia. Brak Rady Wydziału/Kolegium dziekańskiego, gdzie omawiane/konsultowane są bieżące sprawy Wydziału.

3. Problemem jest zbyt duże oderwanie struktur administracji UO od warunków rynkowych, przede wszystkim w zakresie elastyczności oraz szybkości załatwiania spraw. Najprostsze sprawy potrafią trwać w nieskończoność, a niejasność procedur lub zupełny ich brak sprawia, że proces załatwiania spraw trwa w nieskończoność. Wielokrotne poprawianie, konieczność "wyrwania" informacji od kolejnych osób, marnowanie czasu sprawia, że wszelkie aktywności, które mogłyby przyczynić się do poprawy jakości kształcenia, awansów zawodowych, postępów naukowych czy też promocji UO, są hamowane lub porzucane, gdyż w dłuższej perspektywie oznaczają de facto z góry przegraną batalię z administracją.

4. Złożone powiązania i zależności, brak informacji, życzliwości powoduje stratę czasu na wielokrotne załatwianie tej samej sprawy oraz w coraz większym stopniu przerzucanie spraw administracyjnych na pracowników badawczo-dydaktycznych

Dodatkowe uwagi:

1. Brak niezależnych, zewnętrznych komisji ds. hospitacji - z poza Wydziału. Hospitacje powinny być przeprowadzane komisyjnie, a nie przez jedną osobę i wobec wszystkich pracowników, a nie wybranych.

2. Nauczanie w formie zdalnej jest zupełnie nieefektywne i w znacznej mierze nieskuteczne. Dostępność materiałów mogących być wykorzystana w trakcie zajęć (szczególnie anglojęzycznych) jest znacznie ograniczona.

**Wydział Ekonomiczny
Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej
i Gospodarki Przestrzennej**

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Nie do zaakceptowania w dłuższej perspektywie jest dualizm instytut-nauka, wydział-dydaktyka. Niezbędne do parametryzacji przypisanie w 100% do dyscyplin ogranicza w małych jednostkach możliwość prowadzenia zajęć na innych kierunkach niż w jednostce.

**Wydział Ekonomiczny
Instytut Nauk o Zarządzaniu i Jakości**

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Inne formy motywowania podnoszące jakość kształcenia (proszę wymienić jakie).

1. Brak motywowania do podnoszenia jakości kształcenia.

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Obecna struktura Wydziału wprowadziła chaos, brak zrozumienia między pracownikami, brak możliwości szybkiego załatwienia spraw w dziekanacie, a zwłaszcza Biurze Wydziałowo-instytutowym.

**Wydział Chemii
Instytut Chemii**

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Inne formy motywowania podnoszące jakość kształcenia (proszę wymienić jakie).

1. Na naszej Uczelni, jeśli chodzi o formy motywowania, w każdym aspekcie czy dydaktyki czy nauki jest praktycznie żadna
2. 1. Świadomość własna utrzymania odpowiedniego poziomu zajęć. 2. Porównanie do trendów światowych.
3. Zgoda na pełnienie funkcji promotora prac dyplomowych

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Brak wsparcia jakiegokolwiek w doskonalenie procesu kształcenia. Dofinansowanie pracowni dydaktycznych - z zakresu nauk eksperymentalnych praktycznie żadne. W ostatnim okresie również dodzwonienie się do niektórych jednostek administracyjnych jest niemożliwe. W przypadku pracy zdalnej pracownika administracji powinna być możliwość kontaktu z nim przez platformę MS Teams.
2. Bardzo duża część obowiązków pracownika naukowego obejmuje zakres obowiązków przypisanych pracownikom administracyjnym co znacząco wpływa na jakość pracy zarówno naukowej jak i dydaktycznej nauczyciela akademickiego.

Dodatkowe uwagi:

1. W przypadku braku dostatecznej wiedzy na zadawane pytanie w ankiecie, wybierano pozycję "ŚREDNIO".
2. Pytania ankiety zawierają błędy merytoryczne np. "zniżka godzin" i niespójności np. "granty i projekty dydaktyczne"

Studium Wychowania Fizycznego i Sportu

Odpowiedzi na pytania otwarte:

Jeśli zaznaczono ocenę 1 (Bardzo nisko) lub 2 (Nisko) to proszę wyjaśnić, z czego taka ocena wynika:

1. Baza sportowa uczelni od lat pozostawia wiele do życzenia (chodzi oczywiście o główny obiekt, w którym znajduje się sala gimnastyczna i siłownia oraz część do ćwiczeń aerobowych). Ma to niebagatelny wpływ na jakość kształcenia ale ogranicza również do minimum możliwość organizacji jakichkolwiek imprez oraz zawodów sportowych, co z kolei negatywnie wpływa na promocję uczelni.